

Fachkräftesicherung im Ausgang der Pandemie – bessere Erschließung der Potenziale von Frauen und älteren Beschäftigten sowie Bindung der Fachkräfte im Odenwaldkreis

Dr. Christa Larsen
Lora Demireva
Dennis Schmehl

Erbach, 7. September 2021



IWAK

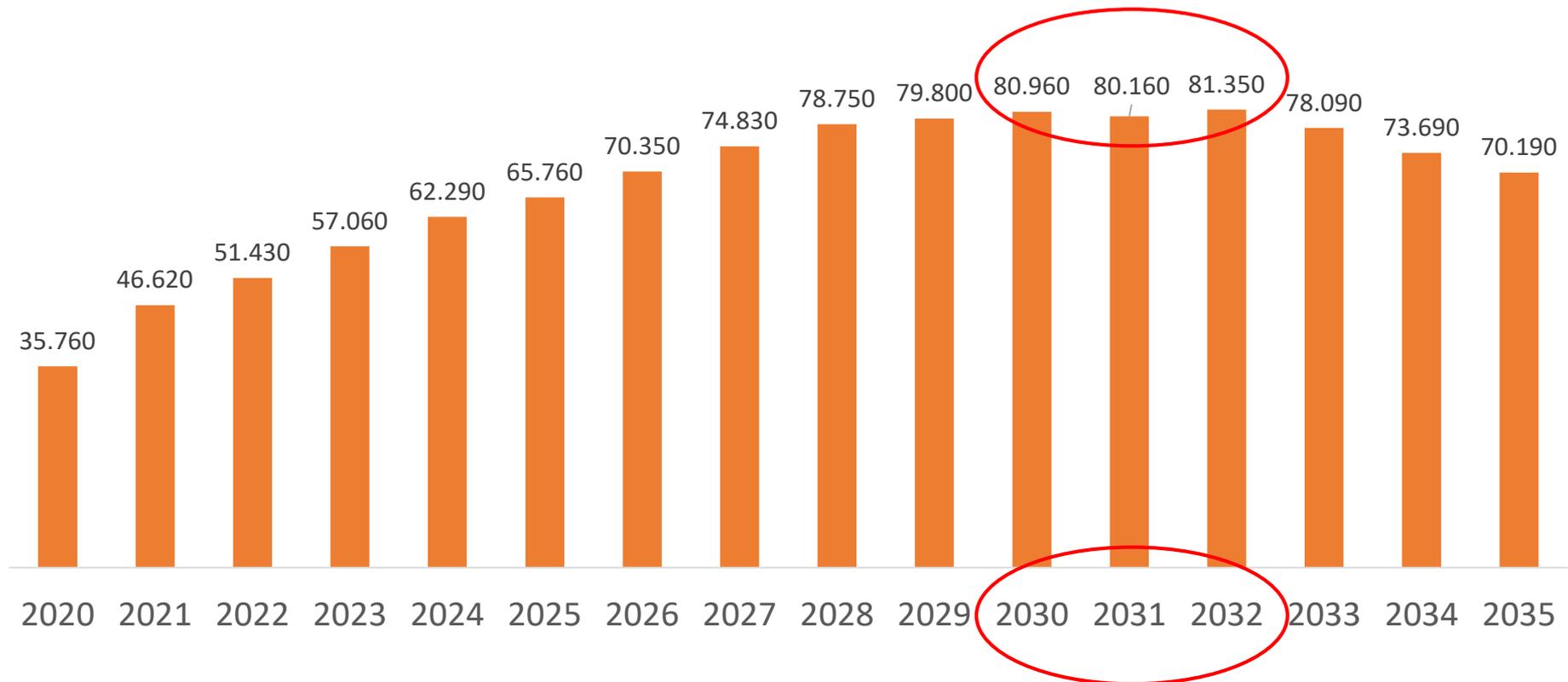
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Wie wirkt sich die Pandemie mit ihren direkten und indirekten Effekten auf die aktuelle und zukünftige Arbeits- und Fragekräftenachfrage und deren Deckung aus?

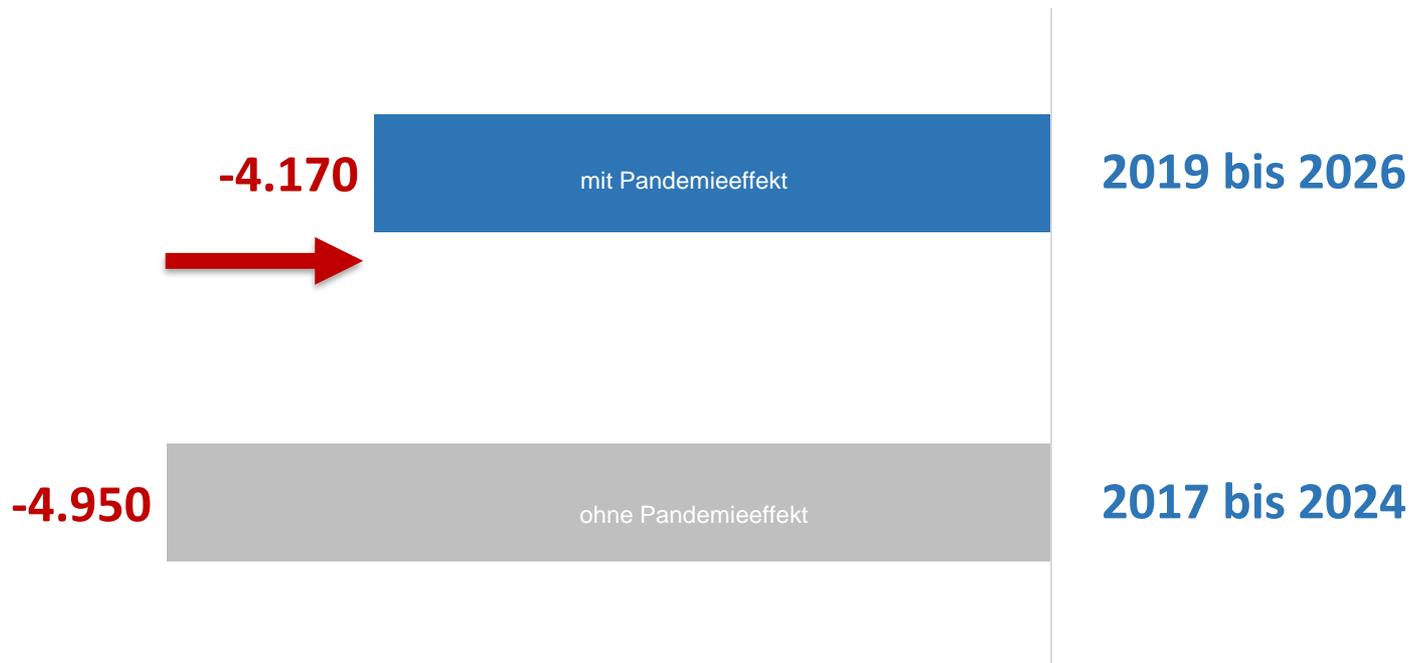
Pandemie-Effekte	Effekte auf Arbeits- und Fachkräftenachfrage
Direkte Effekte	
Einbruch der Nachfrage nach Dienstleistungen und Produkten (bspw. Gastronomie, Tourismus, Kultur)	Rückgang
Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen steigt an (bspw. IT-Branche, Bauhandwerk, Wirtschaftsprüfung)	Zunahme
Indirekte Effekte (Pandemie wirkt als Beschleuniger bei Digitalisierung und Strukturwandel)	
Strukturwandel im (Einzelhandel): stationär zu online	Rückgang (andere Qualifikationen)
Automobil und Zuliefererbranche, Finanzen und Versicherungen	Rückgang (andere Qualifikationen)

Wie wird die aktuelle und zukünftige Arbeits- und Fachkräftelage durch den demografischen Wandel, besonders den steigenden altersbedingten Ersatzbedarf, beeinflusst?

Jährliche Rentenzugänge in Hessen von 2020 bis 2035 (Anzahl an Personen)

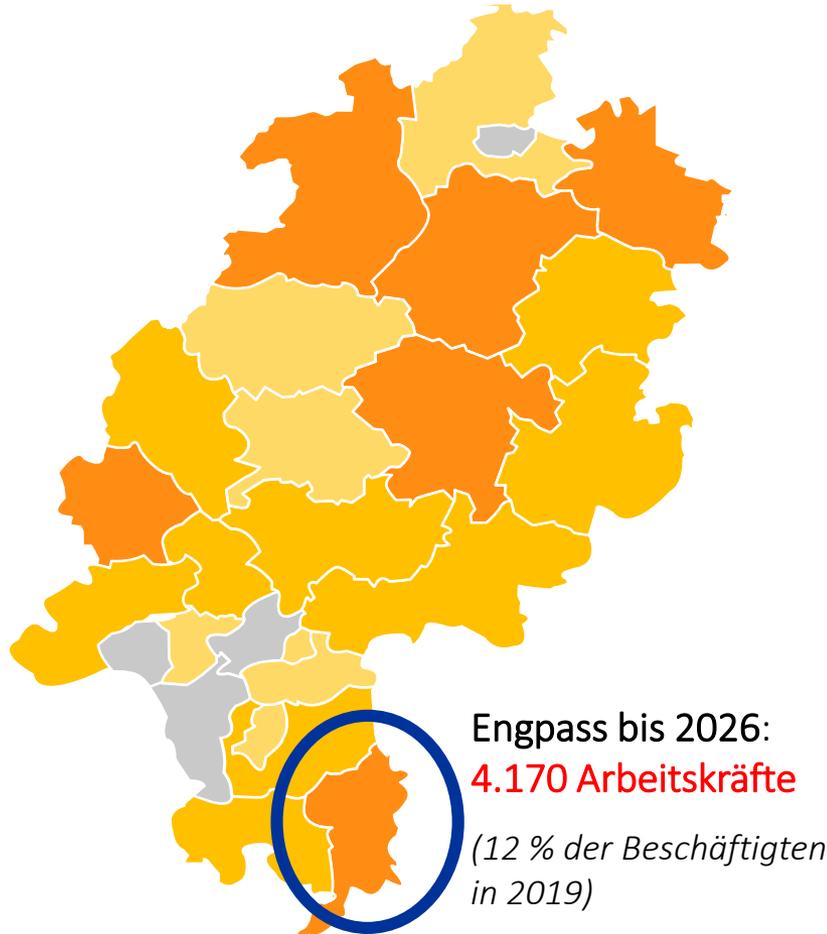


Entspannung der Arbeits- und Fachkräfteengpässe im Odenwaldkreis durch die direkten und indirekten Pandemieeffekte

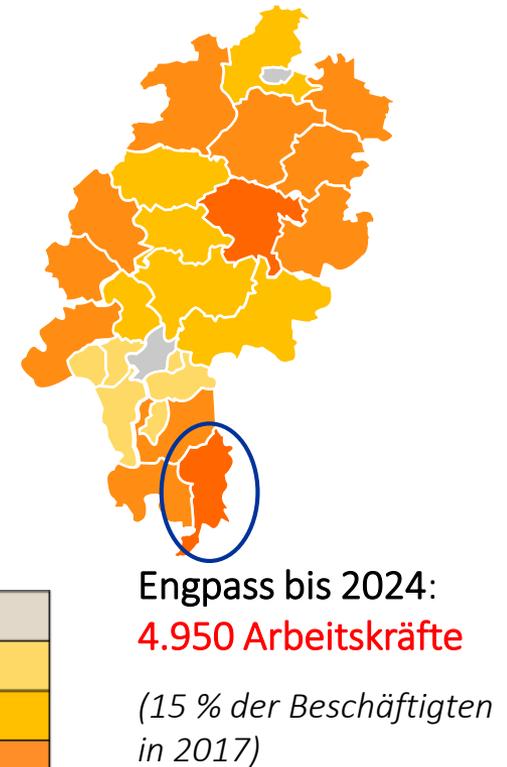


Größen von Arbeits- und Fachkräftemangel und –engpässen im Vergleich der 26 kreisfreien Städte und Kreise in Hessen

von 2019 bis 2026

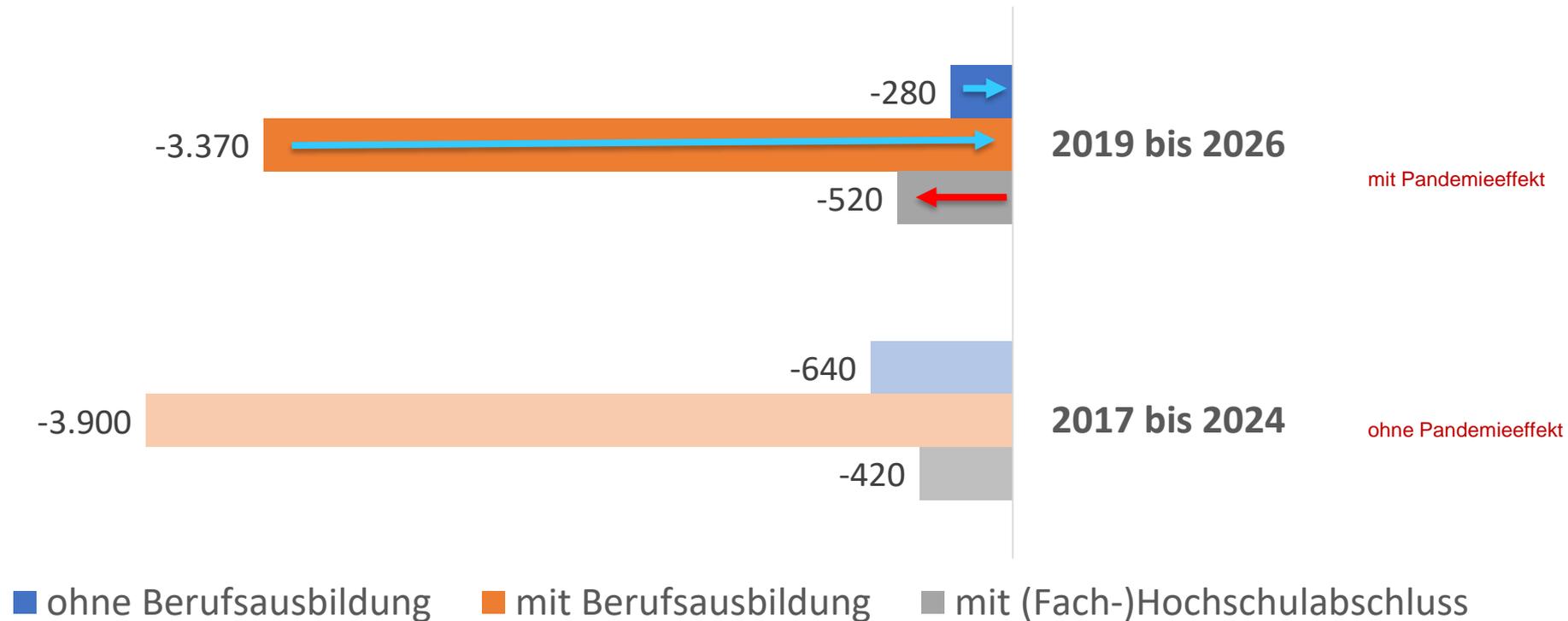


von 2017 bis 2024



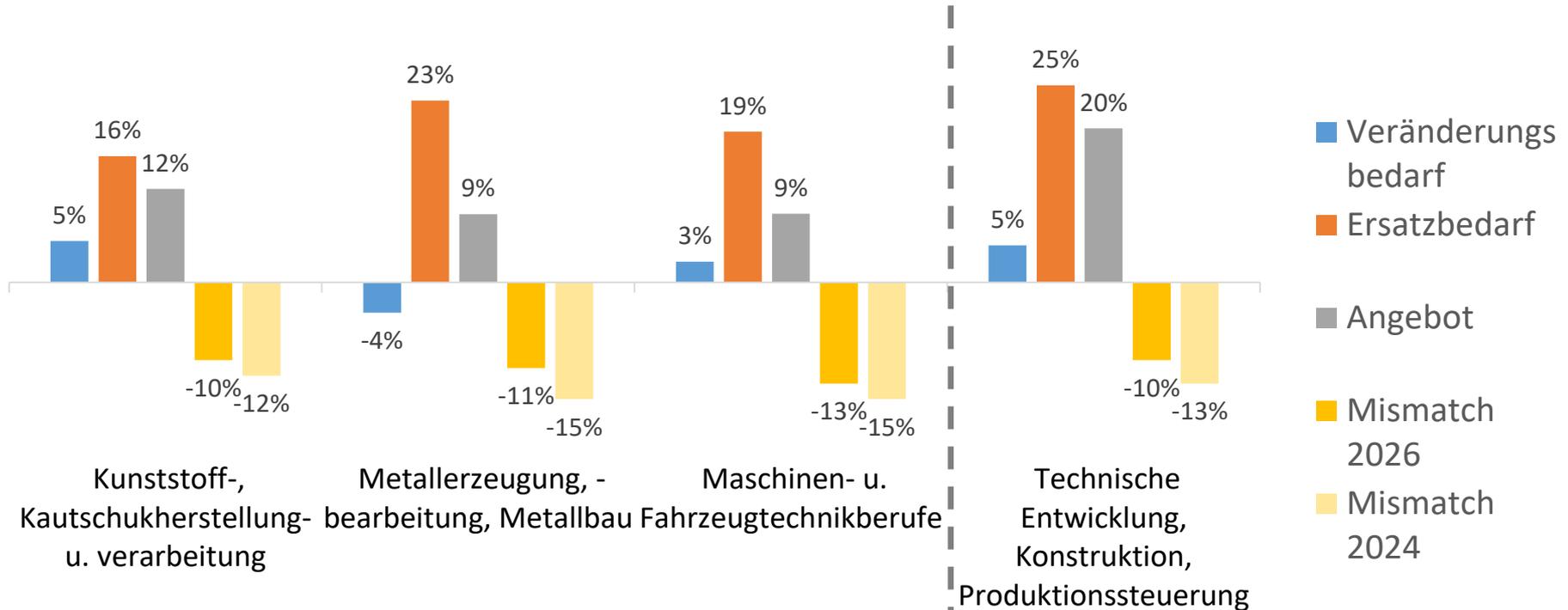
Ausgleich
-2% bis -5%
-6% bis -9%
-10% bis -14%
-15% bis -19%

Veränderungen in den verschiedenen Qualifikationsniveaus im Vergleich der Prognoseergebnisse bis 2024 und bis 2026



Entwicklungen bei ausgewählten Berufsgruppen im Odenwaldkreis 2019 bis 2026

Bereiche Produktion und Fertigung, technische Entwicklung



3.023

1.028

1.137

1.265

Beschäftigte in 2019

300

110

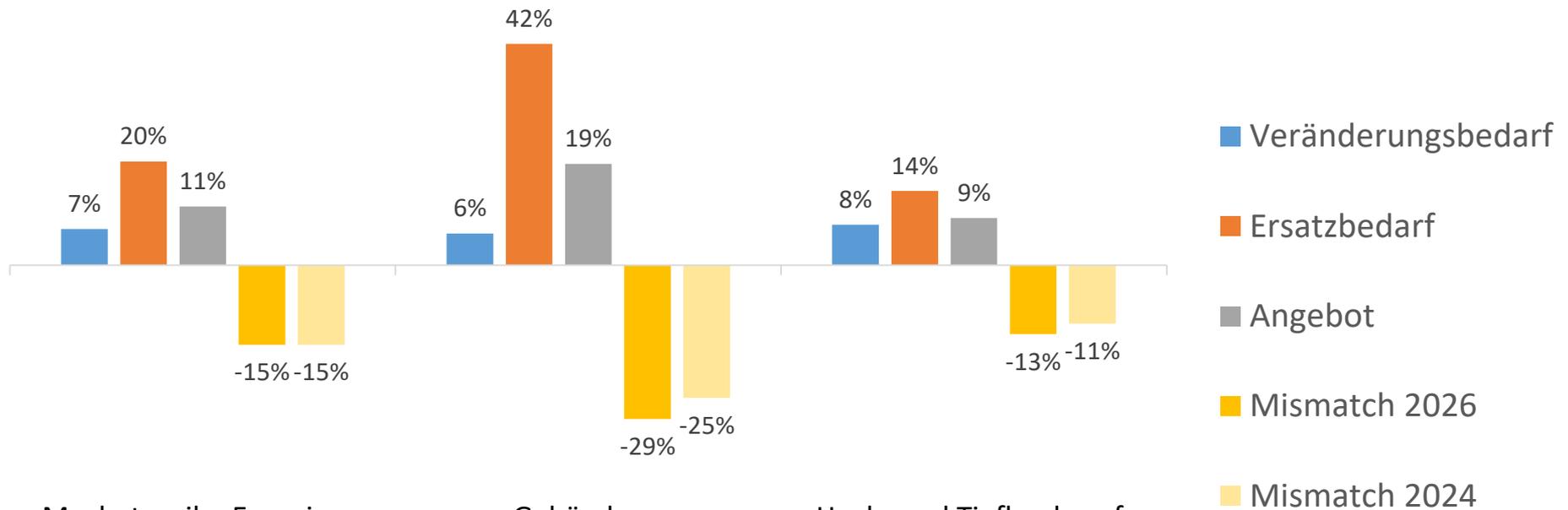
150

130

Arbeitskräfte-lücke bis 2026

Entwicklungen bei ausgewählten Berufsgruppen im Odenwaldkreis 2019 bis 2026

Bereiche Elektro- und Gebäudetechnik, Bau



Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe

Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe

Hoch- und Tiefbauberufe

1.176

838

786

Beschäftigte in 2019

180

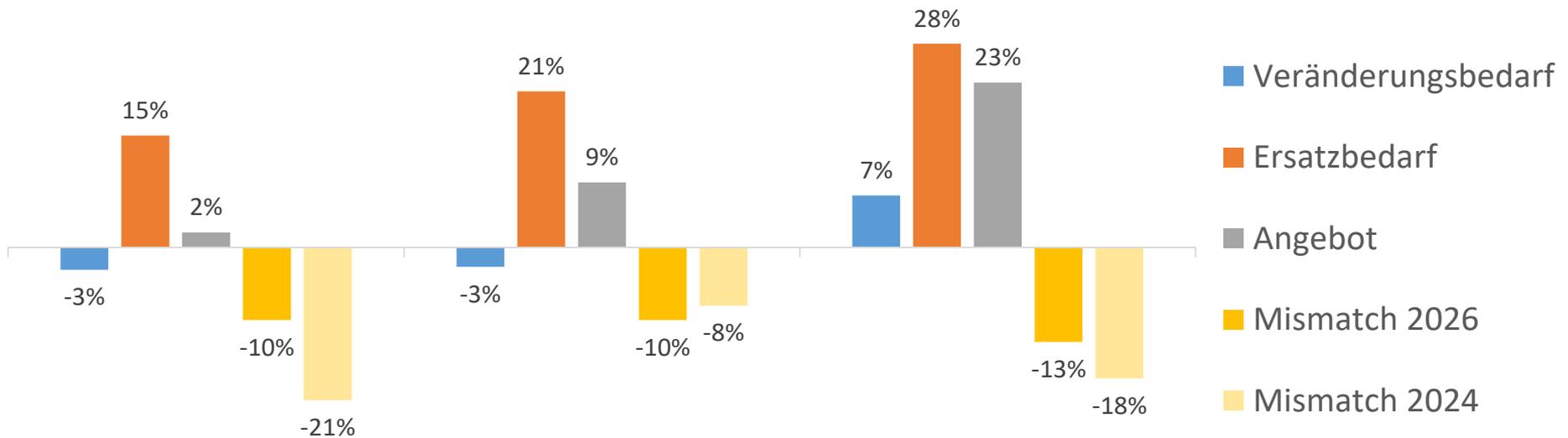
240

100

Arbeitskräftelücke bis 2026

Entwicklungen bei ausgewählten Berufsgruppen im Odenwaldkreis 2019 bis 2026

Bereiche Tourismus, Gastronomie und Reinigung



Tourismus-, Hotel- u. Gaststättenberufe

Lebensmittelherst. u. -verarbeitung

Reinigungsberufe

977

1.120

1.679

Beschäftigte in 2019

100

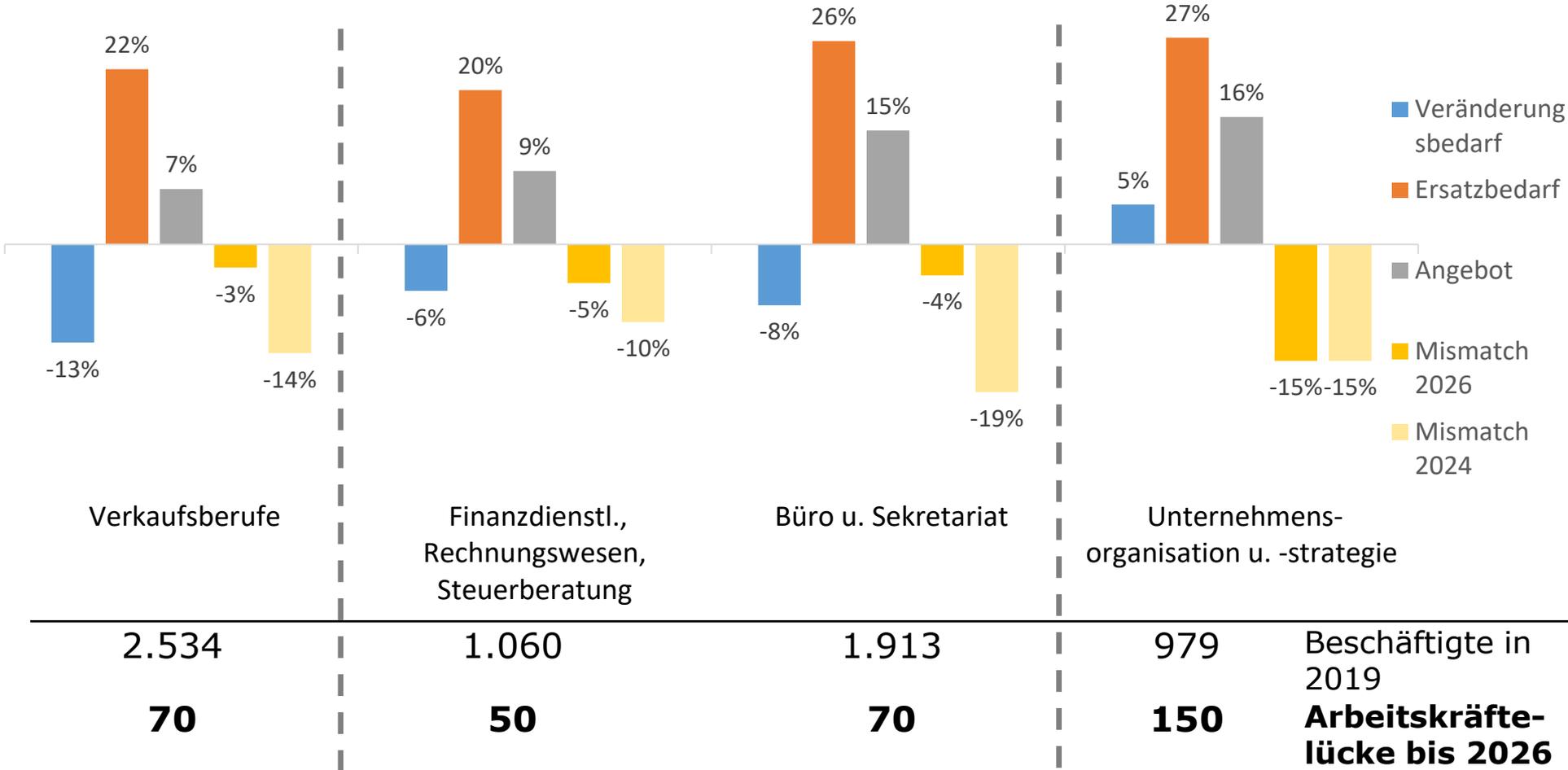
110

210

Arbeitskräftelücke bis 2026

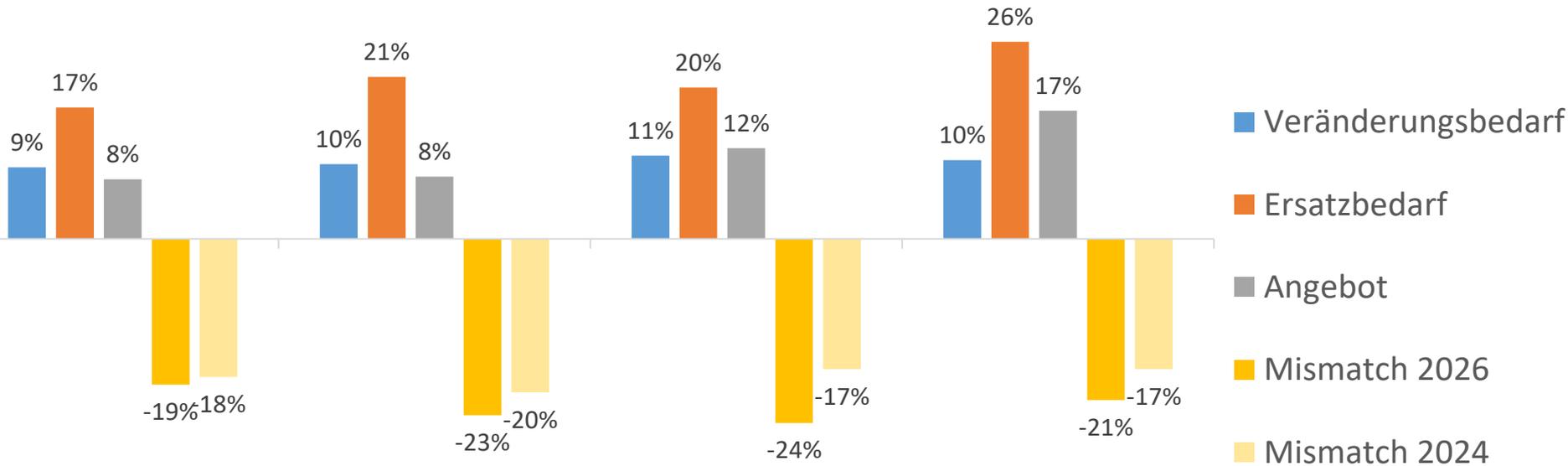
Entwicklungen bei ausgewählten Berufsgruppen im Odenwaldkreis 2019 bis 2026

Bereiche Handel, Finanzdienstleistungen, Unternehmensorganisation und -führung



Entwicklungen bei ausgewählten Berufsgruppen im Odenwaldkreis 2019 bis 2026

Bereiche Gesundheit, Pflege und Erziehung



Arzt- u. Praxishilfe

Gesundheits- u. Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe

Altenpflege

Erziehung, soziale u. hauswirtschaftl. Berufe, Theologie

642

1.230

1.013

2.334

Beschäftigte in 2019

120

280

240

480

Arbeitskräftelücke bis 2026

Potenziale zur Fachkräftesicherung erschließen im Odenwaldkreis von

- Frauen
- älteren Beschäftigten
- Auspendler*innen

Potenziale von Frauen

Beschäftigungsstruktur von Frauen im Odenwaldkreis

Datenquelle: Hessischer Lohnatlas. Stand 31.12.2018

8.606 soz. vers. beschäftigte Frauen, die im Odenwaldkreis leben
51% arbeiten in Teilzeit

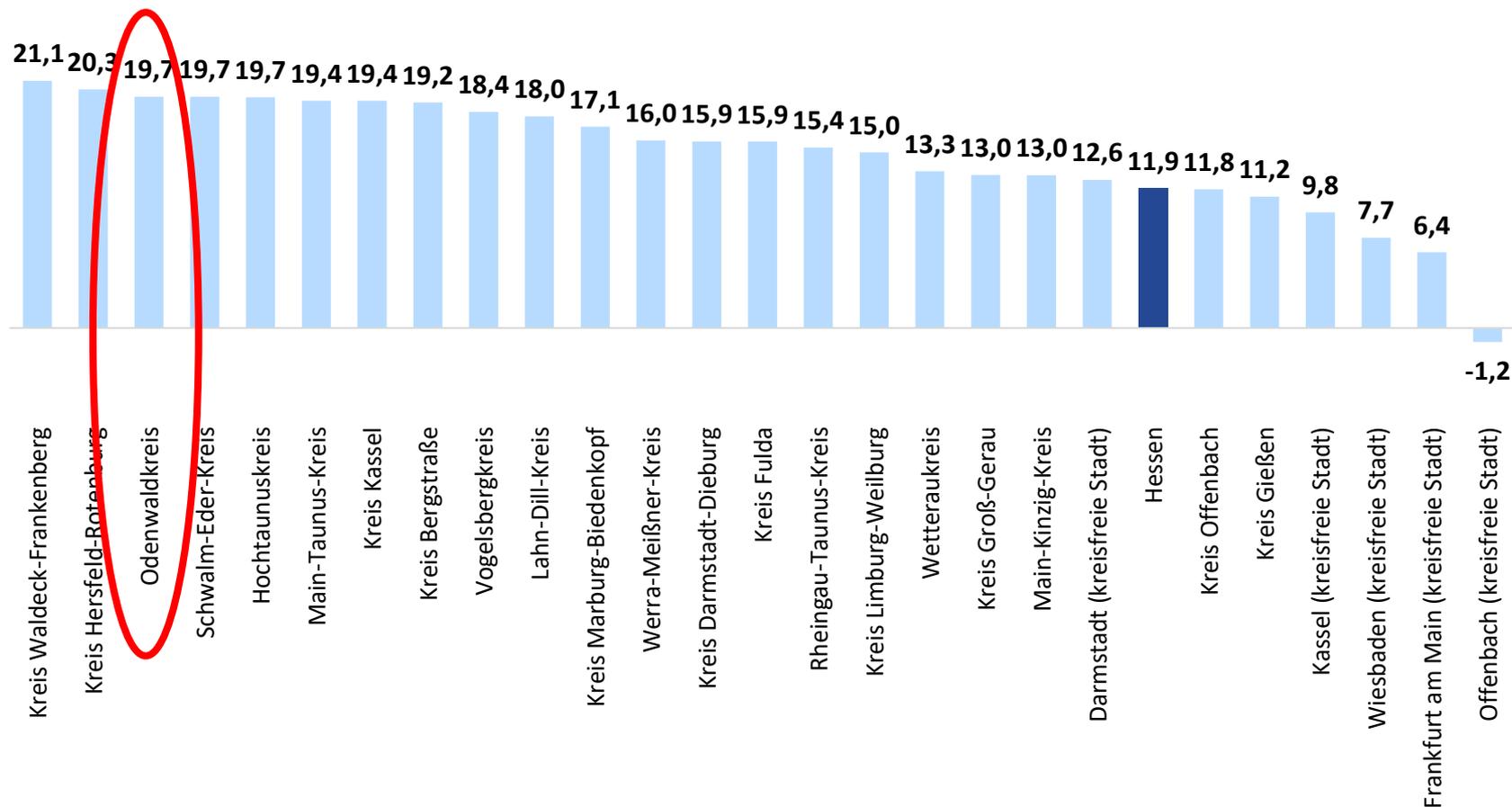
695 mit akademischem Abschluss
6.153 mit Berufsabschluss
918 ohne Berufsabschluss

plus

3.320 Frauen arbeiten ausschließlich geringfügig (Minijob)

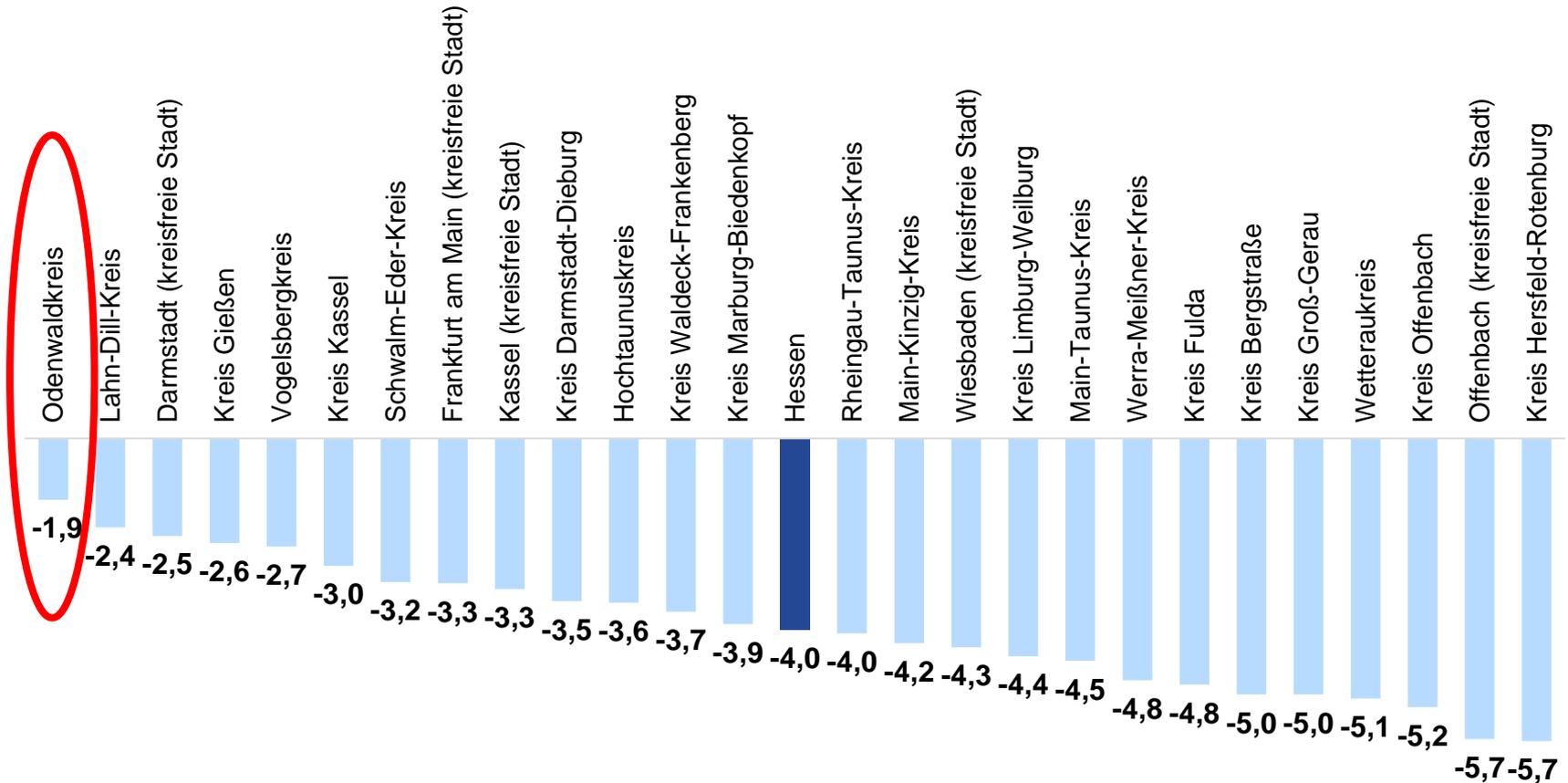
**eine Folge dieser Beschäftigungsstruktur sind die Lohnlücken
zwischen Frauen und Männern**

Lohnlücken im Vergleich der Kommunen 2018, in %



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK.

Verringerung der Lohnlücken im Odenwaldkreis von 2012 bis 2018, in %



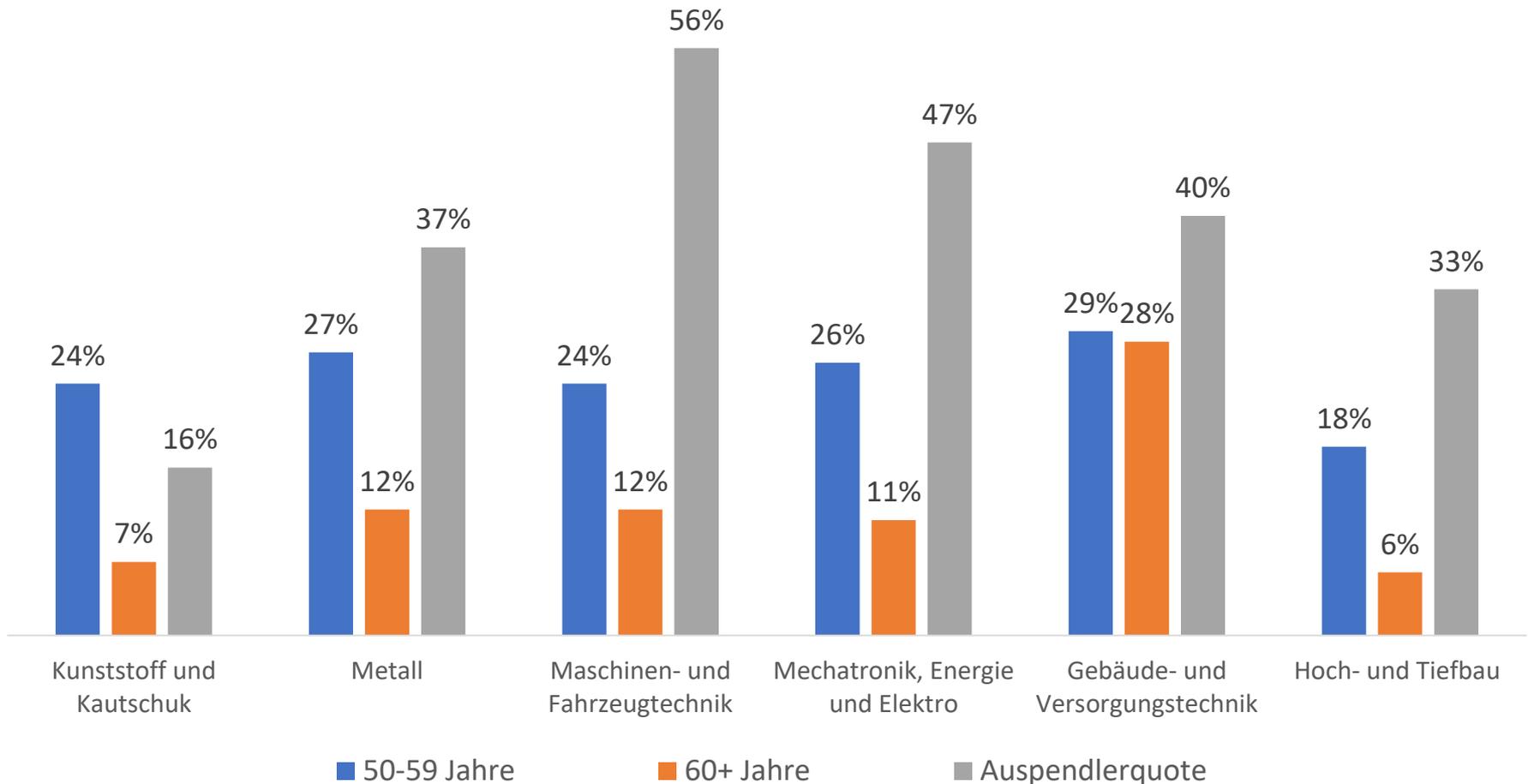
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Berechnungen und Darstellung IWAK.



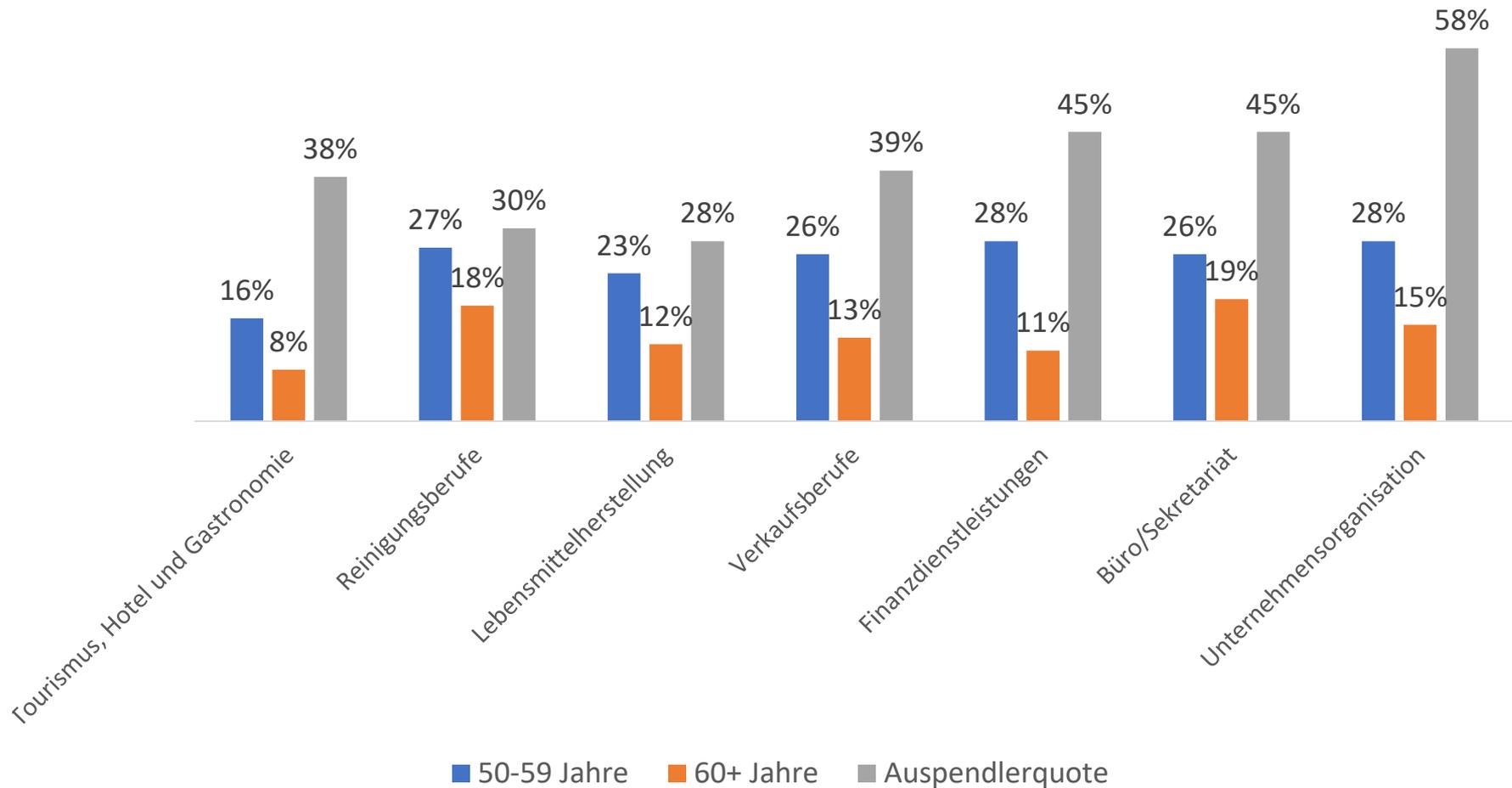
Wenn es zukünftig gelingt,
Frauen umfangreicher zu beschäftigen,
werden ihre Entgelte höher
und die Lohnlücke im Odenwaldkreis wird kleiner werden.

Potenziale von älteren Beschäftigten und Auspendler*innen

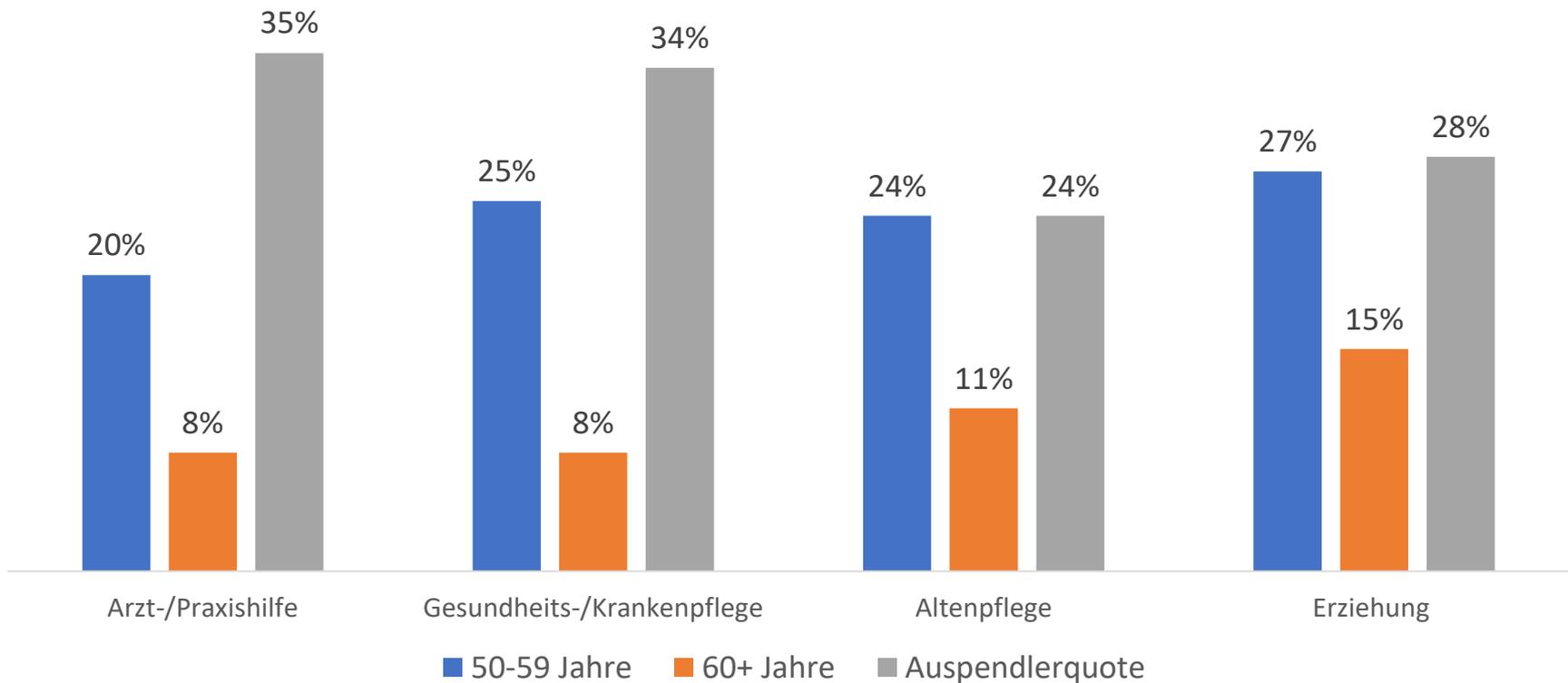
Potenziale in Berufen der Produktion, des Fahrzeug- und Maschinenbaus und des Handwerks im Odenwaldkreis (2019)



Potenziale in den Berufen des Tourismus, Verkaufs, der Finanzdienstleistungen, des Büros und der Unternehmensorganisation (2019)



Potenziale in den Berufen der Arzthilfen, Kranken- und Altenpflege und der Erziehung (2019)



Mögliche Handlungsansätze

- **Weitere Personen für eine Beschäftigung im Odenwaldkreis gewinnen**
 - **Rückgewinnung von Auspendlern**, die lange zu ihren Arbeitsorten fahren. Möglichkeit von Pendlerhubs prüfen und diese aufbauen.
 - **(Rück-)Gewinnung von Studierenden** über duale oder Fernstudiengänge und Maßnahmen zur Bindung an den Kreis und Angebote für Zweifelnde.
 - **Stabilisierung der Ausbildungssituation** nach der Pandemie – Abbrüche und Durchfallquoten minimieren, Berufsschulklassen erhalten, Betriebe für Ausbildung gewinnen.
 - **Mobiles Arbeiten** als Chance sehen, Personen außerhalb des Kreises für eine Beschäftigung zu gewinnen – Digitalisierung vorantreiben.

Mögliche Handlungsansätze

- Erschließen bisher nicht genutzter Potenziale von Beschäftigten
 - Nachqualifizierung von angelernten Beschäftigten.
 - Erweiterung der Arbeitszeiten von **teilzeitbeschäftigten Frauen**. Schaffung von **flexiblen Arbeitszeitmodellen** und **Aufstiegsmöglichkeiten auch in Teilzeit**. **Kontakthalten** und **Weiterbildung** während der **Elternzeit**.
 - **Verzögerung des Renteneintritts** von älteren Beschäftigten, z.B. durch die neuen Chancen des Homeoffice und der mobilen Arbeit.
 - **Aktivierung von Arbeitslosen**.

- Ausbau der Infrastruktur:
 1. Digitalisierung (Breitband)
 2. Betreuung (Kinder, pflegebedürftige Angehörige)
 3. Mobilität (ÖPNV, andere Optionen)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.regio-pro.eu

Kontakt

Dr. Christa Larsen, C.larsen@em.uni-frankfurt.de

Lora Demireva: Demireva@em.uni-frankfurt.de

Dennis Schmehl: Schmehl@em.uni-frankfurt.de